Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

26 448 Structuur van de uitvoering werk en inkomen (SUWI)

Nr. 895

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 juni 2026

Op 19 december 2025 heeft u de kabinetsreactie ontvangen op het rapport van de Algemene Rekenkamer over fouten bij de WIA[1]. Mijn ambtsvoorganger heeft toegezegd u rond de zomer over de voortgang te informeren. Op 7 april 2026 heb ik per brief een aantal maatregelen aangekondigd die UWV treft gericht op verbetering van de organisatie(cultuur)[2]. In deze brief informeer ik u over de voortgang van de in deze brieven aangekondigde maatregelen.

1. Stand van zaken kabinetsreactie op het rapport van de Algemene Rekenkamer over fouten bij de WIA

De Algemene Rekenkamer oordeelde dat de kwaliteit van met name de sociaal-medische dienstverlening niet op orde was en dat het toezicht daarop vanuit SZW onvoldoende scherp was. Zoals aangegeven in de brief van 19 december 2025 zetten UWV en SZW zich in om de aanbevelingen van de Algemene Rekenkamer zo effectief mogelijk op te volgen, ieder vanuit de eigen rol, maar ook in de samenwerking. UWV werkt hard aan verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening en de kwaliteitsbeheersing. SZW zorgt voor (wettelijke) kaders en verantwoordingsafspraken en ziet er op toe dat belangrijke systemen en interne processen, zoals de financiële controlesystemen, het kwaliteitsmanagement en het risicomanagement, er zijn en functioneren. Samen moeten UWV en SZW ervoor zorgen dat met behulp van duidelijke uitvoeringsinformatie, structureel zicht is op mogelijke knelpunten en risico's bij de uitvoering van de dienstverlening, zodat tijdig wordt gehandeld als dat nodig is. In 2026 zijn inmiddels tal van maatregelen in gang gezet en worden de eerste resultaten geboekt, zoals weergegeven in het vervolg van deze brief. Tegelijkertijd heeft het tijd nodig om de ingezette veranderingen te

[1] Kamerstuk II 2025/2026 26 448 nr. 863
[2] Kamerstuk II 2025/2026 26 448 nr. 887

kst-26448-895
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2026

realiseren, te borgen en stapsgewijs vooruitgang te boeken, terwijl duizenden UWV-ers zich in het hier en nu inzetten voor de dagelijkse dienstverlening aan burgers en bedrijven.

2.1 Verbeteren kwaliteit dienstverlening en kwaliteitsmanagement

In de loop der jaren zijn verschillen ontstaan tussen kantoren en organisatieonderdelen binnen UWV, onder meer in kwaliteitsdefinities en werkwijzen voor beheersing en ontwikkeling van kwaliteit. Deze verschillen zorgen voor complicaties en tonen het belang aan van uniformering van processen en systemen zodat de kwaliteit van de dienstverlening verbetert en cliënten te maken krijgen met één UWV en dezelfde dienstverlening krijgen en ervaren. UWV erkent dit belang en werkt daartoe aan een drietal initiatieven.

2.1.1 Programma Kwaliteit op orde

UWV heeft het programma Kwaliteit op Orde in november 2025 gestart met als doel de organisatie in staat te stellen de kwaliteit van dienstverlening goed en uniform te monitoren, en aantoonbaar continu te verbeteren. In 2026 worden in overleg met SZW uniforme kaders (definities, normen, meetmethodes) ontwikkeld en vastgelegd. In 2027 volgt de implementatie binnen de organisatieonderdelen en het verder versterken van de lerende organisatie. Inmiddels is het UWV-brede beheersingsraamwerk gedefinieerd en is, als vertrekpunt van verbetering, een nulmeting uitgevoerd van de huidige kwaliteitssystematiek. Tevens zijn eerste kwaliteitsdefinities en kwaliteitsnormen geconcretiseerd. De andere kaders, waaronder verantwoordelijkheden, normen en rapportages, procesbeheersing en signaalmanagement, worden gefaseerd vastgesteld na consultatie van de werkvloer. Daarnaast is een Kwaliteits- en Risicocomité ingericht, dat onder voorzitterschap van een lid van de Raad van Bestuur van UWV de kwaliteit van dienstverlening en de beheersing van (kwaliteit)risico's in de uitvoering monitort. Hiermee is de bestuurlijke aandacht voor het thema kwaliteit versterkt en geborgd. De komende periode staat in het teken van de verdere ontwikkeling van de kwaliteitskaders, alsook de voorbereiding op brede implementatie in 2027, met aandacht voor verschillen in volwassenheid tussen organisatieonderdelen en het versterken van sturing op kwaliteit.

2.1.2 Verandermotor

Met de invoering van de Verandermotor werkt UWV aan een nieuwe manier van realiseren van veranderingen in de dienstverlening en IT. Doel is om beter te kunnen prioriteren, sneller te veranderen, fouten te voorkomen en vernieuwingen effectiever door te voeren. Vanuit een uniforme werkwijze worden veranderingen beter en merkbaarder doorgevoerd in de dienstverlening ten behoeve van cliënten en werkgevers en de ondersteuning van medewerkers van UWV. Binnen de Verandermotor werken multidisciplinaire teams samen om werkprocessen en systemen te verbeteren, waarbij aandacht is voor vakontwikkeling en professionele groei van medewerkers. Per 1 mei 2026 is de eerste fase van start gegaan met de inrichting van een aantal nieuwe teams. Eind 2026 start de tweede fase, waarna begin 2027 de laatste nieuwe teams van start gaan. Om de voortgang te volgen worden dashboards ontwikkeld die inzicht geven in de mate waarin sneller en effectiever wordt veranderd. Vanaf de zomer van 2026 zullen de eerste resultaten zichtbaar worden. Leiderschap en cultuur zijn aandachtspunten voor de Verandermotor en integraal onderdeel van de veranderaanpak.

2.1.3 Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening

Over de Ontwikkelagenda sociaal-medische dienstverlening, bedoeld om de basis op orde te krijgen, wordt u geïnformeerd in de voortgangsbrief over dit onderwerp, die u gelijktijdig ontvangt.

2.2 Verbetering sturing, toezicht en samenwerking tussen SZW en UWV

Een algemeen punt van de Algemene Rekenkamer is om meer scherpte aan te brengen in de sturing van SZW. Dit heeft betrekking op de gesprekken die UWV en SZW op alle niveaus, zowel formeel als informeel, voeren, de verantwoordingsdocumenten die UWV levert en de afspraken over informatievoorziening. Verbetering hiervan is een continu proces waarover SZW en UWV volop in gesprek zijn. Hierbij gaat het naast de afspraken rond informatievoorziening en verantwoording (zie paragraaf 2.2.3) ook om werkwijze, expertise, houding en gedrag etc. Tezamen vormt dit de invulling van de motie Ceder (Christenunie) om voldoende geïnformeerd te worden over de geleverde kwaliteit door uitvoeringsorganisaties.[3] De leerpunten uit de afspraken met UWV worden ook meegenomen in de relatie met de SVB.

2.2.1. Inhoudelijk toezicht op de bedrijfsvoering van UWV

De Algemene Rekenkamer riep SZW op «*het inhoudelijk toezicht op UWV te versterken om zich te verzekeren van de juistheid van de informatie over de rechtmatigheid van uitkeringen*» en te zorgen voor «*voldoende kennis en diepgang. zodat de risico's in de beheersing van kwaliteit worden herkend, geduid en kritisch besproken*». In de afgelopen maanden zijn afspraken gemaakt tussen SZW en de Auditdienst van UWV om de samenwerking te intensiveren. Dit versterkt de informatiepositie van SZW. Deze samenwerking omvat onder meer:
– Betere benutting van bestaande onderzoeken en rapportages;
– Aandragen en bespreken van onderzoeksonderwerpen;
– Periodiek overleg tussen SZW en de directeur van de Auditdienst en de voorzitter van de Audit Advies Commissie (AAC).

Verder geeft SZW opvolging aan de oproep voor voldoende kennis en diepgang door aanwezige expertise binnen SZW beter bijeen te brengen, onder meer op het gebied van financiën, ICT, kwaliteits- en risicomanagement en opdrachtgeverschap. Hiermee worden krachten gebundeld en de aanwezige kennis verdiept en beter benut. Verder blijft SZW periodiek evalueren of verbetering mogelijk is in het inhoudelijk toezicht op de bedrijfsvoering van UWV.

2.2.2. Inzicht in financiële risico's op onjuiste uitkering

De Algemene Rekenkamer adviseerde UWV en SZW in haar onderzoek «*binnen de wettelijke kaders een rechtmatigheidsdefinitie voor de WIA (en eventueel andere uitkeringen) te ontwikkelen die representatief is voor het risico dat mensen te veel of te weinig uitkering ontvangen*», en «zorg dat de rechtmatigheidsdefinitie aansluit bij de kwaliteitsdefinitie». Dit omdat het huidige WIA-rechtmatigheids-percentage geen goed beeld geeft van het totaal aan fouten in WIA-uitkeringen en het (financiële) risico van burgers op een onjuiste uitkering (zie kader).

[3] Kamerstukken II, 2025–206, 26 448, nr. 871

Financiële rechtmatigheid WIA

Dit financiële rechtmatigheidscijfer heeft uitsluitend betrekking op nieuwe financiële fouten of onzekerheden in het betreffende verslagjaar, afgezet tegen het totaal aan WIA-uitkeringslasten. WIA uitkeringen zijn over het algemeen langlopend. Bij de meeste WIA-uitkeringen in de steekproef heeft de claimbeoordeling daarom al eerder plaatsgevonden, dat wil zeggen vóór het verslagjaar. Geconstateerde oude fouten worden daarom niet meegenomen in het rechtmatigheidspercentage. Daarnaast – zoals ook opgemerkt door de Algemene Rekenkamer – tellen onjuiste sociaal-medische beoordelingen door verzekeringsartsen en/of arbeidsdeskundigen niet mee bij de berekening van het rechtmatigheidspercentage.

Conform de kabinetsreactie zijn UWV en SZW hiermee aan de slag langs twee lijnen: (1) verrijken verantwoordingsinformatie rechtmatigheid en (2) verkennen aanpassing rechtmatigheidsdefinitie.

1) UWV heeft de verantwoordingsinformatie over rechtmatigheid vanaf het jaarverslag van 2024 uitgebreid met een toelichting op de gepresenteerde cijfers. In het jaarverslag van 2025 is deze informatie verrijkt met bijvoorbeeld meer inzicht in de financiële gevolgen voor mensen. In het verslagjaar over 2026 wordt de informatie over zogenaamde oude en nieuwe fouten verder uitgebreid.
2) SZW en UWV hebben samen verkend welke aanpassingen in de definitie of systematiek bijdragen aan meer betekenisvolle verantwoordingsinformatie over rechtmatigheid. UWV gaat voor het verslagjaar 2027 specifiek voor de WIA een pilot uitvoeren, waarbij de systematiek van de meting van financiële rechtmatigheid wordt aangepast. Hierdoor komt meer focus op nieuwe WIA-vaststellingen. De uitkomsten bieden meer inzicht in het «huidige handelen» van UWV en daarmee in de actuele staat van de dienstverlening. De rechtmatigheidsmeting wordt hiermee meer in lijn gebracht met de reguliere kwaliteitsmetingen, waardoor de uitkomsten beter vergelijkbaar zijn. Bij een succesvolle pilot gaat UWV de nieuwe systematiek ook toepassen op andere wetten, zoals de Wajong, WW en Ziektewet.

UWV toetst de kwaliteit van het sociaal-medisch handelen als onderdeel van de reguliere kwaliteitscontroles. De financiële rechtmatigheid en kwaliteitsmetingen gezamenlijk geven vanuit verschillende invalshoeken een beter beeld van de kwaliteit van de dienstverlening inclusief de financiële juistheid van uitkeringen. Het (sociaal-)medisch oordeel zelf is een professioneel en tijdgebonden oordeel, dat moeilijk achteraf objectief te toetsen en lastig financieel te kwantificeren is. Het sociaal-medisch oordeel maakt daarom geen deel uit van de financiële rechtmatigheidsmeting.

2.2.3. Informatievoorziening en verantwoording

In lijn met de aanbeveling van de Algemene Rekenkamer is het van belang dat informatie over de kwaliteit van de dienstverlening, de staat van de organisatie en mogelijke risico's bij de uitvoering naar boven komen en SZW bereiken, zodat UWV en SZW daarover het gesprek kunnen voeren, tijdig kunnen bijsturen en gemaakte afspraken worden opgevolgd. Dit voorjaar is een traject gestart langs drie lijnen:

1. Herijking: Nagaan of de huidige beschrijving van rollen en verantwoordelijkheden en de bestaande (wettelijke) kaders nog aansluit bij de dagelijkse praktijk en de actuele maatschappelijke en politieke context en waar nodig aanpassen.

2. Concretisering: Actualisering van de huidige set van waarden, doelen en (prestatie-indicatoren) waarop wordt gestuurd en beschrijven van de bijpassende wijze van informatievoorziening
3. Borging: Werkend maken van de onder 1 en 2 gemaakte afspraken en zorgen dat deze doorwerken in houding en gedrag.

Onderdeel 1 en 2 zijn op dit moment in uitvoering. Vanaf 2027 en verder zullen UWV en SZW zich richten op de borging.

2.2.4. Risicodialoog UWV en SZW

SZW wil met UWV scherper het gesprek voeren over de dilemma's en risico's bij de uitvoering van de dienstverlening en de maatregelen om deze risico's te verminderen. UWV is vorig jaar gestart met het systematisch inventariseren van risico's en per kwartaal deze risico's te bespreken binnen de Raad van Bestuur als onderdeel van een lerende aanpak. Op basis van deze informatie bespreekt SZW sinds begin dit jaar met UWV elk kwartaal systematisch risico's, dilemma's en gekozen handelingsperspectieven. Doel is om een gezamenlijk beeld te vormen over de ontwikkelingen in de dienstverlening en de organisatie waarop UWV monitort en stuurt, zodat signalen worden opgepakt en er kan worden bijgestuurd. Ook wordt intensiever het gesprek gevoerd over het geheel van beleidsvoornemens. Dit biedt de mogelijkheid om samenloop van (beleids)wijzigingen vroegtijdig in kaart te brengen, knelpunten te adresseren en gezamenlijk prioriteiten te stellen.

2.2.5 Overige punten

In de kabinetsreactie van 19 december 2025 werd tot slot nog ingegaan op een tweetal punten:

– Aanvullende sturingsvormen: In de kabinetsreactie is op basis van een verkenning naar aanvullende sturingsvormen aangekondigd om mogelijke verbeteringen in de cliëntparticipatie (horizontale sturing) te bezien, onder andere in opvolging van de motie Patijn (GroenLinks-PvdA)[4]. Cliëntparticipatie is ook een onderwerp van de wettelijk verplichte vijfjaarlijkse evaluatie van het SUWI-stelsel, die u na de zomer ontvangt. In de kabinetsreactie op deze evaluatie zullen maatregelen worden opgenomen om de aangekondigde versterking van de cliëntparticipatie in het sociaal domein gestalte te geven.
– Vereenvoudiging WIA: Hierop wordt ingegaan in de voortgangsbrief sociaal-medische dienstverlening die u gelijktijdig ontvangt en in de voortgangsbrief brief Routekaart Hervormingsagenda inkomensondersteuning die u voor het zomerreces ontvangt.

3 Stand van zaken Opvolging van de maatregelen om de organisatie(cultuur) bij UWV te verbeteren

UWV heeft, zoals op 7 april aangekondigd, op mijn verzoek een plan opgesteld gericht op verbetering van de organisatie(cultuur) (bijgevoegd als bijlage). In het plan beschrijft UWV de kernwaarden die UWV als organisatie wil uitdragen, de organisatie-ontwikkeling die de Raad van Bestuur vorig jaar in gang heeft gezet en wat uit beschikbare data uit het meest recente medewerkersonderzoek blijkt.

UWV heeft de afgelopen jaren reeds diverse initiatieven getroffen.

Aanvullend op bestaande maatregelen treft UWV de volgende maatregelen:

[4] Kamerstukken II, 2025–206, 26 448, nr. 863

- Bespreken en aanspreken: UWV zet een moreel leertraject op waarmee leidinggevenden en medewerkers een laagdrempelig en praktisch handvat krijgen dat hen helpt te komen tot een handelingsperspectief bij een moreel dilemma. Deze zomer start een pilot.
- Leiderschapsontwikkeling: UWV investeert verder in de ontwikkeling van leidinggevenden. Doel is richtinggevend en faciliterend leiderschap te creëren. Specifiek binnen de Verandermotor zijn ontwikkellijnen ingericht en ondersteunen tijdelijke transitiecoaches bij het vasthouden van de uniforme werkwijze en het gewenste gedrag, zodat de gewenste nieuwe patronen ontstaan. Daarnaast start in juni 2026 de pilot voor uniforme onboarding voor nieuwe leidinggevenden.
- Signaalmanagement: Naast het op orde brengen van het kwaliteitsmanagementsysteem is ook een speerpunt van het programma Kwaliteit op Orde om het signaalmanagement verder te ontwikkelen, onder andere door het inrichten van een register waarin signalen uit verschillende bronnen worden samengevoegd, geduid en geanalyseerd, zodat passende maatregelen kunnen worden genomen. De eerste stap is het centraal registreren van de bevindingen van toetsen en audits. Dat wordt voor het einde van dit jaar gerealiseerd.
- De wervingsprocedure voor het extra lid van de Audit Adviescommissie (AAC), met als aandachtspunt organisatie-, leiderschaps- en cultuurontwikkeling wordt naar verwachting in juli afgerond.
- De aangekondigde visitatiecommissie toetst komend najaar in hoeverre de organisatieveranderingen die UWV doorvoert bijdragen aan de gewenste cultuur en herhaalt de werkzaamheden een jaar later. UWV heeft prof. Dr. Zeger van der Wal bereid gevonden om deze commissie voor te zitten.

Tot slot heeft UWV naar aanleiding van de signalen over het district Groot Amsterdam een onderzoek ingesteld naar het werk- en opleidingsklimaat voor verzekeringsartsen. Hierbij wordt ook breder gekeken naar andere districten. UWV verwacht de uitkomsten van dit onderzoek dit najaar.

Dit pakket maatregelen, dat UWV in overleg met SZW voortvarend heeft getroffen, geeft mij in combinatie met de ingezette organisatieverandering het vertrouwen dat goede stappen worden gezet in de richting van een stabiele, publieke dienstverlener voor burgers en bedrijven. Uiteraard volg ik de ontwikkelingen bij UWV nauwgezet en zetten SZW en UWV zich in om de aanbevelingen van de Algemene Rekenkamer effectief op te volgen. In de stand van de uitvoering blijf ik u informeren over de voortgang.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.A. Vijlbrief